

R.I.Z.I.V.

Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering

Uitkeringen

Omzendbrief VI nr 2012/239 van 28 juni 2012 406/10 9/1

Van toepassing vanaf 1 juli 2012

Vervangt omzendbrief nr 2012/186
van 10 mei 2012

Werkverwijdering van de zwangere werknemers - Opheffing van de bevoegdheid van het Fonds voor Beroepsziekten in deze materie.

I. Inleiding

Sinds 1 januari 2010 wordt de vergoeding voor alle gevallen van werkverwijdering van de zwangere werknemers krachtens de bepalingen van de Economische Herstelwet van 27 maart 2009 ten laste genomen in het kader van de moederschapsverzekering, ongeacht of de oorzaak van die maatregel een beroepsziekerisico is.

Het artikel 30 van de Economische Herstelwet van 27 maart 2009 bepaalt namelijk het volgende: «wanneer er met toepassing van artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971, een risico is vastgesteld, en wanneer de werkgever één van de maatregelen bedoeld in artikel 42, § 1, van dezelfde wet, heeft genomen, is in een tussenkomst van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering voorzien:

1° voor de zwangere werknemer die aanvaardt om een aangepaste arbeid uit te oefenen die tot loonverlies leidt en voor de zwangere werknemer die meerdere activiteiten in loondienst uitoefent en voor wie de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vrijstelling van arbeid slechts betrekking heeft op één of meerdere maar niet op al die activiteiten;

2° voor de zwangere werknemer van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst.

De zwangere werknemer bedoeld in het eerste lid, 1°, die aanvaardt om een aangepaste arbeid uit te oefenen die tot loonverlies leidt, heeft recht op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 219ter, § 1, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

De zwangere werknemer bedoeld in het eerste lid, 1°, die meerdere activiteiten in loondienst uitoefent en voor wie de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vrijstelling van arbeid slechts betrekking heeft op één of meerdere, maar niet op al die activiteiten, heeft recht op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag wordt vastgesteld

overeenkomstig de bepalingen van artikel 219ter, § 2, van voornoemd koninklijk besluit van 3 juli 1996.

De bepalingen van § 3 en § 5 van voornoemd artikel 219ter zijn eveneens van toepassing op de situaties bedoeld in het tweede en derde lid.

De zwangere werkneemster bedoeld in het eerste lid, 2°, heeft recht op een daguitkering gelijk aan 78,237 pct. van het gemiddeld dagloon, bepaald overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juni 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip " gemiddeld dagloon " wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht. Deze uitkering wordt toegekend tot de zesde week voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum of tot de achtste week, wanneer de geboorte van een meerling voorzien wordt».

Deze bepaling treedt in werking op 1 januari 2010 en zij is van toepassing op de gevallen van werkverwijdering die zich vanaf die datum voordoen. De gevallen van werkverwijdering van de zwangere werkneemsters die verband houden met een risico op een beroepsziekte en die een aanvang hebben genomen vóór 1 januari 2010, blijven dus ten laste van het Fonds voor Beroepsziekten.

II. Toepassingsmodaliteiten op 1 januari 2010 van de nieuwe bepalingen inzake werkverwijdering

A .Werkneemsters in de privésector

1. Volledige werkverwijdering

1.1 Volledige werkverwijdering (schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst) van de zwangere werkneemster

Teneinde ervoor te zorgen dat de vergoeding even hoog is als die welke door het Fonds voor Beroepsziekten werd toegekend, stelt het artikel 30 van de Economische Herstelwet het percentage van de uitkering in geval van volledige werkverwijdering vanaf 1.1.2010 vast op 78,237 % [(100% - 13,07%) x 90%]. Dat percentage wordt toegepast op het gemiddeld dagloon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de uitkering in het kader van de moederschapsverzekering (dat in voorkomend geval is beperkt tot de loongrens).

Krachtens artikel 30, laatste lid wordt de uitkering toegekend tot aan de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien (periode die vóór 1.1.2010 door het FBZ ten laste werd genomen).

Artikel 219bis van het KB van 3 juli 1996 is gewijzigd om het in overeenstemming te brengen met de nieuwe wettelijke bepaling (het koninklijk besluit van 18.04.2010 tot wijziging van artikel 219bis is in het BS van 7.05.2010 gepubliceerd).

Vanaf de zesde week die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat, of de achtste week in het geval van de geboorte van een meerling (begin van de voorbevallingsrust), komt de vergoeding voor de moederschapsrust in de plaats van de vergoeding in geval van werkverwijdering.

Teneinde het ziekenfonds in staat te stellen de uitbetaling van de uitkering «werkverwijdering» stop te zetten vanaf de zesde week die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat (achtste week in het geval van de geboorte van een meerling), wordt aan de zwangere werkneemster gevraagd om via een attest van de behandelend geneesheer de vermoedelijke bevallingsdatum mee te delen en aan te duiden of de geboorte van een meerling wordt voorzien. Dat attest moet worden gehecht aan het attest van de werkgever waarin de aard van de maatregel van moederschapsbescherming die ten aanzien van de werkneemster is genomen, wordt toegelicht.

1.2. Volledige werkverwijdering (schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst) van de werkneemster die is bevallen of die haar kind borstvoeding geeft.

Aangezien de in artikel 30 van de Economische Herstelwet beoogde uitkering slechts de werkverwijdering tijdens de zwangerschap betreft, blijft het percentage van 60% van toepassing voor de bevallen werkneemsters of de werkneemsters die hun kind borstvoeding geven.

Artikel 219bis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 is gewijzigd teneinde rekening te houden met de verschillende uitkeringsbedragen al naargelang de maatregel van moederschapsbescherming tijdens de zwangerschap of na de bevalling wordt genomen (het koninklijk besluit van 18.04.2010 tot wijziging van artikel 219bis is in het BS van 7.05.2010 gepubliceerd).

2. Uitoefening van aangepast werk met loonverlies of voortzetting van een activiteit tijdens een periode van moederschapsbescherming

In de voormelde gevallen wijzigt de in het artikel 219ter van het KB van 3 juli 1996 omschreven cumulatierregel niet en geldt deze voortaan voor alle zwangere werkneemsters (ongeacht de oorzaak van de maatregel van moederschapsbescherming die ten aanzien van hen is genomen).

2.1. Uitoefening door de zwangere werkneemster van aangepast werk met loonverlies

De zwangere werkneemster die aangepast werk met loonverlies uitoefent, heeft recht op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag overeenkomstig de bepalingen van artikel 219ter, §1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 wordt bepaald. Indien de werkneemster het aangepaste werk tijdens de facultatieve voorbevallingsrust blijft uitoefenen, wordt die uitkering toegekend (uiterlijk) tot de week die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat.

De werkneemster blijft dus een uitkering genieten die overeenstemt met 60% van het gederfd loon zoals bedoeld in artikel 113, 3^e lid van de gecoördineerde wet, dat zij ontving vóór de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of risicogebonden werktijden of vóór de verandering van arbeidsplaats. Die uitkering wordt verminderd ten belope van het bedrag van het beroepsinkomen dat ze heeft ontvangen in het kader van de uitoefening van het aangepaste werk (vermindering ten belope van een bepaald percentage dat is vastgelegd per inkomensschijf, overeenkomstig de bepalingen van artikel 230 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996).

2.2. Zwangere werkneemster die meerdere activiteiten in loondienst uitoefent en slechts voor één of meerdere, maar niet voor al die activiteiten van het werk is verwijderd

De zwangere werkneemster die meerdere activiteiten in loondienst uitoefent en voor wie de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vrijstelling van arbeid slechts betrekking heeft op één of meerdere, maar niet op al die activiteiten, heeft recht op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag wordt bepaald overeenkomstig de bepalingen van artikel 219ter, § 2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996. Indien de werkneemster haar activiteit tijdens het tijdvak van facultatieve voorbevallingsrust blijft uitoefenen, wordt die uitkering toegekend (uiterlijk) tot de week die aan de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat. De uitkering bedraagt 60 % van het loon uit de activiteit waarvan de gerechtigde is verwijderd. De uitkering is beperkt tot een plafond dat overeenstemt met 60 % van de som van de gemiddelde daglonen die de werkneemster vóór de maatregel van moederschapsbescherming ontving en waarop het loon in mindering moet worden gebracht dat de werkneemster ontvangt van de werkgever bij wie ze haar activiteit voortzet (vermindering van dit inkomen overeenkomstig de cumulatierregel, bedoeld in artikel 230 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996).

2.3. Werkneemster die is bevallen of die haar kind borstvoeding geeft – uitoefening van aangepast werk met loonverlies of voortzetting van een activiteit in de loop van een periode van moederschapsbescherming.

De bepalingen die vóór 1.1.2010 van kracht waren, blijven eveneens van toepassing in de bovenvermelde gevallen (berekening van de uitkering naargelang van het geval op basis van artikel 219ter, §1 of §2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996)

3. Zwangere werkneemster die tijdens de periode van moederschapsbescherming de zelfstandige activiteit die zij onmiddellijk vóór het begin van die periode uitoefende, voortzet (artikel 219ter, § 5 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996)

3.1. Zwangere werkneemster die volledig van haar activiteit in loondienst is verwijderd:

Tot de zesde week die aan de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat, of tot de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien, heeft de werkneemster recht op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag is vastgesteld op **78,237 %** van het gederfd loon als bedoeld in artikel 113, 3^e lid van de gecoördineerde wet (artikel 219bis, § 1, 1^e lid van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 – wijziging is in het BS van 7.05.2010 gepubliceerd).

Vanaf de zesde week die aan de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat, of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien, heeft de werkneemster recht op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag is vastgesteld op **60 %** van het gederfd loon als bedoeld in artikel 113, 3^e lid van de gecoördineerde wet (artikel 219bis, § 1, 2^e lid van het bovenvermeld koninklijk besluit).

Die uitkeringen worden met 10 % verminderd, overeenkomstig artikel 219ter, § 5, 3^e lid.

3.2. Zwangere werkneemster die gedeeltelijk van haar activiteit in loondienst is verwijderd:

In dat geval heeft de werkneemster recht op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 219ter van het KB van 3 juli 1996.

Die uitkering wordt met 10 % verminderd, overeenkomstig artikel 219ter, § 5, 3^e lid.

B. Werkneemsters in de overheidssector

B.1. Contractuele werkneemsters in de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten die aangesloten zijn bij de RSZPPO

Vóór 1.1.2010 kwam het Fonds voor Beroepsziekten tussen ten gunste van de bovenvermelde werkneemsters, als ze tijdens hun zwangerschap het voorwerp uitmaakten van een maatregel van moederschapsbescherming wegens een risico op beroepsziekte.

Vanaf 1 januari 2010 neemt de moederschapsverzekering de gevallen van werkverwijdering (ongeacht of ze zijn verbonden met een risico op beroepsziekte) van de zwangere werkneemsters ten laste.

De bepalingen onder punt A voor de werkneemsters van de privésector zijn dus vanaf 1.1.2010 eveneens van toepassing voor de contractuele werkneemsters in de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten die zijn aangesloten bij de RSZPPO.

De moederschapsverzekering komt niet tussen ten gunste van de statutaire werkneemsters (het zijn de overheidsdiensten die hun statutair personeel in geval van werkverwijdering vergoeden).

B.2. Contractuele werknemers in de overheidssector aangesloten bij de RSZ

Vóór 1.1.2010 kwam het Fonds voor Beroepsziekten niet tussen in de vergoeding van die werknemers; de voorziene bepaling blijft dus na 1.1.2010 van toepassing voor die werknemers (toepassing van de wet van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen en voor beroepsziekten in de overheidssector).

Krachtens die bepalingen blijft de werkgever de vergoeding van die werknemers ten laste nemen, wanneer de oorzaak van de maatregel van werkverwijdering een beroepsziekerisico is.

C. Formulier in te vullen door de werkgever

Het attest dat door de werkgever moet worden ingevuld met het oog op de toekenning van een moederschapsuitkering aan de zwangere of bevallen werknemster of de werknemster die borstvoeding geeft en die in het kader van de arbeidswet van 16 maart 1971 het voorwerp uitmaakt van een maatregel van moederschapsbescherming, is aangevuld met twee bijkomende gegevens opdat de aan de zwangere werknemster verschuldigde moederschapsuitkering correct kan worden berekend:

- de vermoedelijke bevallingsdatum
- dat de geboorte van een meerling wordt voorzien

De zwangere werknemster wordt gevraagd die gegevens te bezorgen via een attest van de behandelend geneesheer, dat bij het attest van de werkgever moet worden gevoegd.

D. De onthaalmoeders

Sinds 1 januari 2010 worden de onthaalmoeders die het voorwerp uitmaken van een maatregel van volledige werkverwijdering, door hun ziekenfonds vergoed (vóór die datum werden zij door het FBZ ten laste genomen).

Teneinde aan die werknemers een vergoeding te waarborgen die gelijkwaardig is met die welke hen door het Fonds voor Beroepsziekten werd toegekend, moet het gemiddelde dagloon in aanmerking worden genomen op basis waarvan de vergoeding van het Fonds werd berekend.

Dat gemiddelde dagloon stemt overeen met $1/26^{\circ}$ van het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen dat wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het aantal opvangplaatsen waarvoor de onthaalmoeder een erkenning heeft verkregen op het ogenblik dat de maatregel van moederschapsbescherming een aanvang neemt, en waarvan de noemer gelijk is aan het maximale aantal opvangplaatsen die kunnen worden erkend op basis van de voor de bevoegde Gemeenschap geldende reglementering.

Er wordt dus rekening gehouden met de theoretische opvangcapaciteit (het aantal plaatsen waarvoor de onthaalmoeder een erkenning heeft verkregen) en niet met het aantal plaatsen waarvoor tussen de onthaalmoeder en de ouders een overeenkomst is afgesloten.

Overeenkomstig het artikel 45, § 3 van de Verordening op de uitkeringen van 16 april 1997 (gewijzigd door de Verordening van 23 september 2009, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 14 december 2009) dat in werking is sinds 1 januari 2010, wordt er met hetzelfde gemiddelde dagloon rekening gehouden bij de berekening van de moederschapsuitkering tijdens alle periodes van moederschapsbescherming van de onthaalmoeders (verwijdering wegens zwangerschap, moederschapsrust en verwijdering na de bevalling).

Concreet betekent dit dat de onthaalmoeder vanaf 1.1.2010 aanspraak kan maken op een moederschapsuitkering (in geval van volledige werkverwijdering) die wordt berekend op basis van het bovenvermelde gemiddelde dagloon:

- ten belope van 78,237 % voor de periode van werkverwijdering tijdens de zwangerschap en tot de zesde week die voorafgaat aan de vermoedelijke bevallingsdatum (of de achtste week in het geval van de geboorte van een meerling);
- ten belope van 82 % tijdens de eerste dertig dagen van de moederschapsrust en ten belope van 75% vanaf de 31^e dag van die periode;
- ten belope van 60 % in het geval van werkverwijdering na de bevalling.

Formulier in te vullen met het oog op de vergoeding van de onthaalmoeders

Een specifiek attest moet worden ingevuld door de erkende onthaaldienst.

Op dit attest, dat door de onthaalmoeder aan haar ziekenfonds moet worden bezorgd, moet de erkende onthaaldienst de genomen maatregel van werkverwijdering, evenals de begin- en einddatum van die maatregel vermelden. De onthaaldienst moet eveneens het aantal opvangplaatsen aangeven waarvoor de onthaalmoeder een erkenning heeft verkregen, evenals het maximale aantal opvangplaatsen dat door de bevoegde Gemeenschap kan worden erkend bij het begin van de periode van moederschapsbescherming.

De zwangere onthaalmoeder wordt gevraagd de vermoedelijke bevallingsdatum mee te delen (en dat de geboorte van een meerling wordt verwacht) via een attest van de behandelend geneesheer dat aan het attest van de erkende onthaaldienst moet worden gehecht.

De overige voor de vergoeding noodzakelijke gegevens worden op het inlichtingsblad meegedeeld.

De formulieren die door de werkgever en door de erkende onthaaldienst moeten worden ingevuld, worden bij deze omzendbrief gevoegd.

III. Bijzondere situaties

A. Werkverwijdering en deeltijdse werkhervatting wegens medische redenen

In de hypothese waarin een werkgever een werkneemster verwijdt in het kader van een deeltijdse activiteit waarvoor zij in toepassing van artikel 100, §2 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994 de voorafgaandelijke toelating van de adviserend geneesheer heeft gekregen, moet de betrokkene enkel worden vergoed voor de (volledige) arbeidsongeschiktheid en moet er geen toepassing worden gemaakt van de cumulatierregel zoals omschreven in artikel 219ter, §1 van het KB van 3 juli 1996.

Deze arbeidsongeschiktheidsuitkering zal worden berekend op basis van het gederfd loon dat de werkneemster ontving voor de aanvang van haar arbeidsongeschiktheid.

B. Volledige werkverwijdering en laattijdige bevalling

Wanneer het gaat om een volledige werkverwijdering en de betrokkene bevult later dan de vermoedelijke bevallingsdatum, moet het ziekenfonds een uitkering voor werkverwijdering toekennen ten belope van 78,237% tot aan het begin van de 6 of 8 weken voorafgaand aan de **vermoedelijke bevallingsdatum**. Gedurende de eerste 30 dagen van de daaropvolgende periode (moederschapsrust), zal de gerechtigde aanspraak kunnen maken op een percentage van 82% en vervolgens vanaf de 31^{ste} dag op een percentage van 75%. Ingeval van laattijdige bevalling zal met andere woorden door het ziekenfonds een uitkering voor moederschapsrust ten belope van 75% worden betaald voor de periode tussen de vermoedelijke bevallingsdatum en de werkelijke bevallingsdatum. Als de bevalling gebeurt na de door de geneesheer voorziene datum, wordt de voorbevallingsrust immers verlengd tot de werkelijke bevallingsdatum.

C. Vergoeding van een werknemster die bij een werkgever van het werk is verwijderd en vervolgens ongeschikt is erkend om te werken bij de andere werkgever

Krachtens de huidige bepalingen van artikel 219ter, §2 van het KB van 3 juli 1996 geniet de werknemster die twee betrekkingen in loondienst uitoefent en die slechts voor één van deze twee betrekkingen van het werk verwijderd wordt, een uitkering ten belope van 60% van het gemiddeld dagloon dat voortvloeit uit de activiteit waarvan zij is verwijderd. Deze uitkering wordt echter beperkt tot het bedrag van de uitkering berekend op de som van de gemiddelde daglonen ontvangen voor de maatregel van moederschapsbescherming en verminderd, overeenkomstig artikel 230, §1 van hetzelfde besluit, door rekening te houden met het in werkdagen gewaardeerde beroepsinkomen dat de gerechtigde verder ontvangt ingevolge deze maatregel van moederschapsbescherming.

Krachtens de bepalingen van artikel 230, §1, 5^{de} lid moet er onder beroepsinkomen worden verstaan elk inkomen bedoeld in artikel 23, §1, 1^o, 2^o en 4^o van het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 dat een gerechtigde zich door persoonlijke arbeid verschafft, alsmede elke uitkering, vergoeding of rente die hem wegens het derven van dat inkomen wordt verleend.

Als de werknemster ongeschikt is erkend om deze laatste activiteit verder te zetten, kan het gewaarborgd loon krachtens de bepalingen van artikel 230, §1 van hetzelfde besluit als beroepsinkomen in aanmerking worden genomen.

Als de werknemster bij het verstrijken van de periode van gewaarborgd loon het werk niet meer hervat wegens arbeidsongeschiktheid, zou zij in deze situatie vanaf het begin van haar arbeidsongeschiktheid niet meer kunnen worden beschouwd als zich bevindend in een periode van moederschapsbescherming. In dat geval kan de werknemster aanspraak maken op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, berekend op basis van het loon dat voortvloeit uit deze twee betrekkingen. Voor de periode gedekt door het gewaarborgd loon kan zij slechts aanspraak maken, in toepassing van artikel 242, §1 van het KB van 3 juli 1996, op een arbeidsongeschiktheidsuitkering berekend op basis van het loon bij de andere werkgever.

D. Werkverwijdering van een onthaalmoeder (2009) onmiddellijk gevolgd door een periode van moederschapsrust (2010)

Voor wat betreft het geval van een sinds 2009 verwijderde onthaalmoeder die haar moederschapsrust in februari 2010 heeft aangevangen, moet de voor de moederschapsrust verschuldigde uitkering worden berekend op basis van het gemiddeld dagloon van toepassing op de 1^{ste} dag van de stopzetting van het werk voor zover er geen onderbreking is tussen de periode van verwijdering en het begin van de moederschapsrust. Ook al is de situatie niet uitdrukkelijk voorzien in de Verordening van 16 april 1997 tot uitvoering van artikel 80, 5^o van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, deze oplossing wordt naar analogie toegepast op de regel van toepassing in de situatie bedoeld in artikel 33, §2 van voornoemde verordening (wanneer een periode van arbeidsongeschiktheid onmiddellijk volgt op een periode van moederschapsbescherming bedoeld in artikel 114 of 114bis van de gecoördineerde wet, is het in aanmerking te nemen gederfd loon voor de berekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering het gederfd loon dat is bepaald geweest op de eerste dag van het tijdvak van moederschapsbescherming) en in artikel 45, §4 (wanneer een periode van moederschapsbescherming bedoeld in artikel 114 of 114bis van de gecoördineerde wet onmiddellijk volgt op een tijdvak van arbeidsongeschiktheid, is het in aanmerking te nemen gederfd loon voor de berekening van de moederschapsuitkering het gederfd loon dat is bepaald geweest op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid).

E. Bevoegdheid van de adviserend geneesheer inzake werkverwijdering

Als de adviserend geneesheer meent dat de voorwaarden van de werkverwijdering (maatregel beslist door de werkgever na advies van de arbeidsgeneesheer) niet zijn vervuld, kan hij contact opnemen met de arbeidsgeneesheer om de eventuele twijfels uit de weg te ruimen. Dit type van controle zou echter moeten worden voorbehouden voor de gevallen waarin er twijfel bestaat betreffende de gegrondheid van de maatregel van werkverwijdering.

A. Situatie van de werknemster op wie onmiddellijk een maatregel van moederschapsbescherming moet worden toegepast omdat ze dreigt te worden blootgesteld aan een risico waaraan zij niet mag worden blootgesteld (art. 7, tweede lid van het koninklijk besluit van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming).

De maatregel van moederschapsbescherming wordt door de werkgever genomen, op advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en wordt vermeld op de fiche voor de gezondheidsbeoordeling die aan het einde van het medisch onderzoek wordt ingevuld.

De bedoelde hypothese heeft betrekking op de situatie waarin de werkgever onmiddellijk is overgegaan tot de werkverwijdering van de werknemster, omdat zij dreigde te worden blootgesteld aan een risico waaraan zij niet mag worden blootgesteld, terwijl het medisch onderzoek door de arbeidsgeneesheer nog niet heeft plaatsgevonden.

In de meeste gevallen zal de betrokken werkgever reeds een algemene risico-evaluatie hebben uitgevoerd overeenkomstig artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971, en dat in samenwerking met de arbeidsgeneesheer en de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen (de resultaten van de voornoemde evaluatie en de algemene maatregelen die moeten worden genomen, worden opgenomen in een schriftelijk document dat ter advies aan het Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of, bij gebrek hieraan, aan de vakbondsafvaardiging wordt voorgelegd).

Wanneer de werknemster op wie één van de bepalingen van de artikelen 42 tot 43bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 van toepassing is, aan een medisch onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer wordt onderworpen (gezondheidstoezicht, zoals dat is vastgesteld bij koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers), heeft de algemene risico-evaluatie reeds plaatsgevonden. In de meeste gevallen zal de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het formulier voor de gezondheidsbeoordeling invullen; dat formulier dient ter verantwoording van de door de werkgever besliste schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vrijstelling van arbeid, als bedoeld in de artikelen 42, §1, eerste lid, 3° en 43, § 1, tweede lid, 2° van de arbeidswet van 16 maart 1971.

In dit geval gaat de maatregel van werkverwijdering in vanaf de onmiddellijke verwijdering van de risicopost en moet de werkgever het loon niet betalen tot de datum waarop het medisch onderzoek plaatsvindt. Dat medisch onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet echter zo vlug mogelijk worden uitgevoerd.

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft deze werkwijze goedgekeurd en heeft verduidelijkt dat dit onderzoek niet alleen zo snel mogelijk moet plaatsvinden, maar ook dat de werkgever die een werknemster van haar arbeidspost verwijderd (wegens haar blootstelling aan een risico waarvan de blootstelling is verboden en dat voorkomt in de bijlage II bij het voornoemde koninklijk besluit), overleg moet plegen met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (indien nodig telefonisch) om de meest aangepaste maatregel te nemen om de blootstelling van de werknemster aan het vastgestelde risico te vermijden en eventueel de bevestiging te krijgen dat wel degelijk een beslissing tot werkverwijdering moet worden genomen.

Het is dus het ziekenfonds dat de uitkering voor werkverwijdering moet uitbetalen vanaf de datum waarop de werkgever is overgegaan tot de onmiddellijke verwijdering van de zwangere werknemster en dat zodra het ziekenfonds het attest van de werkgever en het formulier voor

de gezondheidsbeoordeling dat tijdens het medisch onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer wordt ingevuld, heeft ontvangen (behalve voor de dag waarop het medisch onderzoek van de werkneemster door de arbeidsgeneesheer heeft plaatsgehad; die dag wordt immers beschouwd als een werkdag waarvoor de werkgever het normale loon verschuldigd is overeenkomstig artikel 12, §3 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers en artikel 42, §2 van de arbeidswet van 16 maart 1971).

Aangezien die documenten in principe binnen de vastgestelde termijn voor de uitbetaling van de moederschapsuitkeringen worden verzonden, zouden er zich geen problemen moeten voordoen.

B. Arbeidsongeschiktheid, gevolgd door een werkverwijdering

G.1. Situatie van de zwangere werkneemster waarvoor de werkgever, op basis van het advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, heeft beslist om een maatregel van werkverwijdering te nemen die ingaat op een datum in de toekomst. De werkneemster wordt arbeidsongeschikt vóór de vastgestelde ingangsdatum van de maatregel van werkverwijdering

In deze situatie is de maatregel van werkverwijdering al beslist door de werkgever na het medisch onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (de datum waarop de maatregel van moederschapsbescherming ingaat, bevindt zich in de toekomst en de betrokkene is ondertussen arbeidsongeschikt geworden).

In deze hypothese gaat de maatregel van werkverwijdering in op de door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer vastgestelde aanvangsdatum, ook al is de werkneemster op die datum nog arbeidsongeschikt.

Ook al is het loon dat bij het begin van de werkverwijdering in aanmerking moet worden genomen, het loon dat voor de berekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in aanmerking is genomen (behalve voor de onthaalmoeders en de industriële leerlingen - zie artikel 45, § 4, tweede en derde lid van de Verordening op de uitkeringen van 16 april 1997), toch moet het ziekenfonds een nieuw inlichtingenblad opsturen aangezien bepaalde bijkomende inlichtingen vereist zijn (bijvoorbeeld: aangezien de arbeidsovereenkomst om een andere reden wordt geschorst, begint een nieuwe termijn te lopen voor de bezoldiging van de wettelijke feestdagen die ten laste van de werkgever vallen).

Ten slotte dient te worden opgemerkt dat de in de artikelen [114](#) en [114bis](#) van de gecoördineerde wet bedoelde tijdvakken van moederschapsbescherming die in de loop van een tijdvak van arbeidsongeschiktheid (primaire ongeschiktheid of invaliditeit) vallen, het laatstgenoemde tijdvak schorsen (artikel 87, vijfde lid en artikel 93, derde lid van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994). De tijdvakken van moederschapsbescherming worden dus niet in aanmerking genomen om de datum vast te stellen waarop de invaliditeitsperiode ingaat.

G.2. Medisch onderzoek uitgevoerd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer tijdens een tijdvak van arbeidsongeschiktheid dat onmiddellijk voorafgaat aan de periode van werkverwijdering

Overeenkomstig artikel 12, §3 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers mag de arbeidsgeneesheer geen medisch onderzoek uitvoeren tijdens een periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dat onderzoek mag slechts worden verricht als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet langer wegens ongeschiktheid is geschorst.

Er moet dus van worden uitgegaan dat het medisch onderzoek na de arbeidsongeschiktheid heeft plaatsgevonden, nl. op de eerste dag van de maatregel van werkverwijdering, en dat deze dag door de werkgever is bezoldigd aangezien de dag van het medisch onderzoek als een werkdag wordt beschouwd waarvoor de werkgever het normale loon is verschuldigd

(voornoemde artikel 12, § 3 en artikel 42, § 2 van de arbeidswet van 16 maart 1971). De moederschapsuitkeringen moeten dus voor die dag worden geweigerd.

De maatregel van werkverwijdering mag in principe pas na het einde van de arbeidsongeschiktheid ingaan, aangezien de arbeidsovereenkomst vóór die datum reeds om een andere reden was geschorst, nl. wegens arbeidsongeschiktheid.

Gelet echter op de moeilijkheden om de einddatum van de arbeidsongeschiktheid te bepalen (wanneer de adviserend geneesheer geen einde aan de erkenning van de ongeschiktheid heeft gemaakt), kunnen de moederschapsuitkeringen worden toegekend vanaf de aanvangsdatum van de maatregel van moederschapsbescherming zoals vermeld op het door de werkgever ingevulde attest (met uitzondering van de eerste dag van werkverwijdering die wordt geacht te zijn bezoldigd door de werkgever (dag waarop het medisch onderzoek moest plaatsvinden)).

Voor de berekening van de moederschapsuitkering is het loon dat bij het begin van de werkverwijdering in aanmerking moet worden genomen, het loon dat voor de berekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in aanmerking is genomen overeenkomstig artikel 45, §4 van de Verordening op de uitkeringen (behalve voor de onthaalmoeders voor wie de moederschapsuitkering wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 45, §3 en de industriële leerlingen voor wie de moederschapsuitkering overeenkomstig de bepalingen van artikel 45, §2 van de Verordening wordt berekend op grond van het in artikel 24, eerste lid bedoelde gederfde loon).

De Dienst voor Uitkeringen heeft de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een brief geschreven om erop te wijzen dat er medische onderzoeken door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer worden verricht tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid en om de problemen te duiden die daaruit voortvloeien voor de bepaling van de begindatum van de maatregel van moederschapsbescherming. De Dienst heeft de FOD gevraagd de werkgevers en de diensten voor arbeidsgeneeskunde erop te wijzen dat de bepalingen van artikel 12, §3 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers moeten worden nageleefd.

I. Inwerkingtreding

Deze omzendbrief vervangt omzendbrief VI nr. 2010/208 van 21 mei 2010 voor de punten F en G, vanaf 1 mei 2012.

Deze omzendbrief vervangt ook omzendbrief VI nr 2012/186 van 10 mei 2012 (enkel voor wat betreft de datum van inwerkingtreding van de omzendbrief).

De leidend ambtenaar,

F. Perl
directeur-generaal.

Bijlagen :

[getuigschrijfverwijdering NL.docx](#)
[getuigschrijfverwijdering onthaalmoedersNL.docx](#)

GETUIGSCHRIFT IN TE VULLEN DOOR DE WERKGEVER MET HET OOG OP DE TOEKENNING VAN MOEDERSCHAPSUITKERINGEN AAN DE ZWANGERE OF BEVALLEN WERKNEEMSTER OF DE WERKNEEMSTER DIE BORSTVOEDING GEEFT, VOOR WIE EEN MAATREGEL VAN MOEDERSCHAPSBESCHERMING IS GENOMEN IN HET KADER VAN DE ARBEIDSWET VAN 16 MAART 1971.

De ondergetekende, werkgever,

- Naam of benaming :
- Adres :
- Inschrijvingsnummer bij de RSZ of RSZPPO
of uniek ondernemingsnummer

verklaart dat voor :

- Naam en voornaam van de werkneemster:
 - I.N.S.Z.-nummer:
- één van de volgende maatregelen wordt genomen in toepassing van de artikelen 42, 43 of 43bis, tweede lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 en dat zij door deze maatregel loonverlies lijdt¹:
- tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of risicogebonden werktijden, overplaatsing van de werkneemster naar een andere arbeidsplaats of overplaatsing van de werkneemster naar werk overdag
 - schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of vrijstelling van arbeid.

Gelieve de begin- en einddatum te vermelden van de periode waarvoor de voormelde maatregel van moederschapsbescherming van toepassing is: van tot

De arbeidsovereenkomst eindigt op²

Gelieve bij dit document een kopie van de door de arbeidsgeneesheer ingevulde kaart van het medisch onderzoek toe te voegen.

Opgemaakt te, op
Handtekening van de werkgever.

Document dat de werkneemster zo snel mogelijk aan haar ziekenfonds moet overmaken met toevoeging³ van een attest van de behandelend geneesheer dat het volgende vermeldt :

- de vermoedelijke bevallingsdatum;
- dat de geboorte van een meerling wordt voorzien.

¹ Zet een kruisje in het vakje dat van toepassing is.

² In te vullen als het om een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur gaat.

³ Enkel bij een werkverwijdering van een zwangere werkneemster (vóór de geboorte van het kind).

GETUIGSCHRIFT IN TE VULLEN DOOR DE ERKENDE ONTHAALDIENST MET HET OOG OP DE TOEKENNING VAN EEN MOEDERSCHAPSUITKERING AAN DE ZWANGERE OF BEVALLEN ONTHAALMOEDER OF DE ONTHAALMOEDER DIE BORSTVOEDING GEEFT, VOOR WIE EEN MAATREGEL VAN MOEDERSCHAPSBESCHERMING GENOMEN IS

De ondergetekende, erkende onthaaldienst,

- Naam of benaming:
- Adres:
- Inschrijvingsnummer bij de RSZ of RSZPPO
of uniek ondernemingsnummer

verklaart dat :

- Naam en voornaam van de onthaalmoeder:
- I.N.S.Z.-nummer :

loonverlies lijdt door één van de volgende maatregelen⁴ :

- schorsing van de uitvoering van de beroepsbezigheid of vrijstelling van arbeid
- tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of risicogebonden werktijden, overplaatsing van de werkneemster naar een andere arbeidsplaats

Gelieve de begin- en einddatum te vermelden van de periode waarvoor de voormelde maatregel van moederschapsbescherming van toepassing is: van tot

Gelieve het aantal opvangplaatsen te vermelden waarvoor de onthaalmoeder over een erkenning van de bevoegde Gemeenschap beschikt bij het begin van de maatregel van moederschapsbescherming:

Gelieve het maximum aantal opvangplaatsen te vermelden dat door de bevoegde Gemeenschap kan erkend worden bij het begin van de maatregel van moederschapsbescherming:

Opgemaakt te, op
Handtekening van de verantwoordelijke van de erkende onthaaldienst.

Document dat de onthaalmoeder zo snel mogelijk aan haar ziekenfonds moet overmaken met toevoeging⁵ van een attest van de behandelend geneesheer dat het volgende vermeldt :

- de vermoedelijke bevallingsdatum ;
- dat de geboorte van een meerling wordt voorzien.

⁴ Zet een kruisje in het vakje dat van toepassing is.

⁵ Enkel bij een werkverwijdering van een zwangere onthaalmoeder (vóór de geboorte van het kind).

Wanneer?

Een nieuwe reglementering treedt in werking in verband met de werkverwijderingen van de onthaalmoeders die plaatsgrijpen vanaf 1 januari 2010.

Wie?

De zwangere van het werk verwijderde onthaalmoeders worden vanaf deze datum niet meer vergoed door het Fonds voor Beroepsziekten, maar kunnen worden vergoed door hun ziekenfonds in het kader van de moederschapsverzekering. De bevallen onthaalmoeders en diegenen die borstvoeding geven, vanaf deze datum van het werk verwijderd, kunnen eveneens worden vergoed door hun ziekenfonds in het kader van de moederschapsverzekering.

Wat?

De onthaalmoeders, (volledig) van het werk verwijderd vanaf 1 januari 2010, kunnen bijgevolg aanspraak maken op een dagelijkse moederschapsuitkering gelijk aan 78,237% (zwangere onthaalmoeders) of 60% (bevallen of borstvoeding gevende onthaalmoeders) van hun gemiddeld dagloon (begrensd tot het ZIV-loonplafond), op voorwaarde dat zij voldoen aan de algemene toekenningsvoorwaarden van de moederschapsuitkeringen.

Hoe?

De van het werk verwijderde onthaalmoeder moet aan haar ziekenfonds het door de erkende onthaaldienst ingevuld attest overmaken, met het oog op de aanvraag tot vergoeding van haar werkverwijdering. Zij dient er een attest van haar behandelend geneesheer aan toe te voegen dat de vermoedelijke bevallingsdatum aanduidt en weergeeft of de geboorte van een meerling wordt voorzien. De erkende onthaaldienst wordt vervolgens uitgenodigd om de rubrieken 7 tot en met 13, 17 en 18 van het papieren inlichtingenblad in te vullen of om de daarmee overeenstemmende inlichtingen op elektronische wijze mee te delen via het beschikbare formulier op de portaalsite van de sociale zekerheid (scenario 1 uitkeringen).

Bijkomende info?

Om algemene inlichtingen te verkrijgen, kan de erkende onthaaldienst de Dienst voor uitkeringen van het RIZIV contacteren.

- Telefoon: 02/739.76.90
- E-mail: regulation-allowances@riziv.fgov.be

Met het oog op het verkrijgen van specifieke informatie over haar vergoeding, kan de onthaalmoeder haar ziekenfonds contacteren.